تخطيط المسار الوظيفي وأثره على رضا العاملين في وزارة التربية والتعليم بمحافظة الطائف

د.عبد العزيز بن سلطان العنقري
رئيس قسم إدارة الأعمال
كلية العلوم الإدارية والمالية
جامعة الطائف

مشكلة البحث

يعتبر تخطيط المسار الوظيفي إحدى وظائف إدارة الموارد البشرية الحديثة التي تحدد الكيفية التي بواسطتها تستطيع المنظمة مساعدة أفرادها لتنمية مسارهم الوظيفي وذلك لتحقيق الرضا والحفز لهم نتيجة لمعرفة مسار حياتهم في خطوات متسلسلة تبدأ من أول السلم الوظيفي حتى سن التقاعد (عبدالباقي،٢٠٠٢).

وعملية تخطيط المسار الوظيفي لها أهمية بالغة بالنسبة للفرد العامل والمنظمة، نظراً للنتائج الايجابية التي يمكن تحقيقها من خلال التخطيط الجيد لتنمية المسار الوظيفي (المرسى،٢٠٠٣).

ويزداد الاهتمام في كل منها إلى الدرجة التي يمكن القول أن هناك مدخلاً فردياً ومدخلاً تنظيمياً لتخطيط وتنمية المسار الوظيفي، فالمدخل الفردي يركز على مساعدة الأفراد على معرفة أهدافهم ومعرفة إمكانياتهم وقدراتهم، وتعريفهم بالوسائل اللازمة لتحقيق هذه الأهداف والتبصر بمستقبلهم وواقعهم الحالي. بينما يركز المدخل التنظيمي على إتباع أساليب إدارية (كالتدريب والنقل والترقية والتقاعد المبكر، التدوير) .

ومن الوسائل والأساليب الفعالة التي يمكن للمنظمة أن تستعين بها لاكتشاف التوافق بين الفرد والوظيفة كـ (تقييم الأداء، مختبرات المسار الوظيفي، مراكز التقييم، بحوث الرضا الوظيفي، استخدام مخزون المهارات).

وفي ضوء ما تقدم فان هذا البحث يسعى الى دراسة تخطيط المسار الوظيفي وأثره على رضا العاملين. وسوف يتناول الباحث تخطيط المسار الوظيفي من حيث العناصر، والمعوقات، والعوامل المساعدة. كما سوف يتناول الباحث أثر عملية تخطيط المسار الوظيفي على رضا العاملين.

وأخيرا فان هذا البحث سوف يتناول تحديد مدى وجود اختلافات بين العاملين(المعلمين، والمعلمات) في وزارة التربية والتعليم بمحافظة الطائف، وذلك من حيث اتجاهاتهم التقويمية نحو الرضا الوظيفي من ناحية والمسار الوظيفي من ناحية أخرى، وذلك وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموجرافية.

تساؤلات البحث

يعتبر تخطيط المسار الوظيفي أحد الأساليب الإدارية الحديثة التى يمكن للمنظمة الاعتماد عليها حتى تستطيع مواكبه التغيرات والتطورات في مختلف مجالات العمل. ويحتل تخطيط المسار الوظيفي أهمية خاصة للفرد وللمنظمة التى يعمل بها نظراً لماله من علاقة بالمستقبل الوظيفي والاجتماعي، وعندما تتوافر للفرد الوظيفية المناسبة فأن ذلك سوف ينعكس ايجابياً على انتمائه للعمل بالمنظمة وبالتالي زيادة درجة الرضا الوظيفي والعكس تماماً.

ومن هنا فأن هذا البحث يسعى الى التعرف على تخطيط المسار الوظيفي وأثره على رضا العاملين في وزارة التربية والتعليم بمحافظة الطائف، ويمكن بلوره مشكلة هذا البحث في التساؤلات التالية:

١- هل هناك اختلاف بين العاملين (المعلمين، والمعلمات) في وزارة التربية والتعليم بمحافظة الطائف

وذلك من حيث عناصر المسار الوظيفي بها؟

٢- هل هناك اختلاف بين العاملين (المعلمين، والمعلمات) في وزارة التربية والتعليم بمحافظة الطائف وذلك من حيث معوقات تخطيط المسار الوظيفي؟

٣- هل هناك اختلاف بين العاملين (المعلمين، والمعلمات) في وزارة التربية والتعليم بمحافظة الطائف وذلك من حيث العوامل المساعدة في تخطيط المسار الوظيفي؟

٤- هل هناك اختلاف متمايز بين العاملين (المعلمين، والمعلمات) في وزارة التربية والتعليم بمحافظة الطائف وذلك من حيث الرضا الوظيفي بها ؟

٥- هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المسار الوظيفي ورضا العاملين في وزارة التربية والتعليم بمحافظة الطائف ؟

٦- هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات العاملين في وزارة التربية والتعليم بمحافظة الطائف نحو المسار الوظيفي وخصائصهم الديموجرافية؟

٧- هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات العاملين في وزارة التربية والتعليم بمحافظة الطائف نحو الرضا الوظيفي وخصائصهم الديموجرافية؟

أهداف البحث

يسعى هذا البحث الى تحقيق الأهداف التالية:

١- الكشف عن درجة التشابة او الاختلاف بين العاملين (المعلمين، والمعلمات) في وزارة التربية والتعليم بمحافظة الطائف وذلك من حيث عناصر المسار الوظيفي بها.

٢- الكشف عن درجة التشابة أو الاختلاف بين العاملين (المعلمين، والمعلمات) في وزارة التربية والتعليم بمحافظة الطائف وذلك من حيث معوقات تخطيط المسار الوظيفي.

٣- الكشف عن درجة التشابة أو الاختلاف بين العاملين (المعلمين، والمعلمات) في وزارة التربية والتعليم بمحافظة الطائف وذلك من حيث العوامل المساعدة في تخطيط المسار الوظيفي.

٤- التعرف عن درجة التشابة او الاختلاف بين العاملين (المعلمين، والمعلمات) في وزارة التربية والتعليم بمحافظة الطائف وذلك من حيث الرضا الوظيفي بها.

٥- تحديد وتوصيف نوع وقوة العلاقة بين تخطيط المسار الوظيفي والرضا الوظيفي في وزارة التربية والتعليم بمحافظة الطائف .

٦- تحديد وتوصيف مدى الاختلاف في اتجاهات العاملين في وزارة التربية والتعليم نحو المسار الوظيفي وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموجغرافية.

٧- تحديد وتوصيف مدى الاختلاف في اتجاهات العاملين في وزارة التربية والتعليم نحو الرضا الوظيفي وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموجغرافية .

فروض البحث:

في ضوء مشكلة وأهداف البحث تم صياغة فروض البحث التالية:

١- ليس هناك اختلاف ذو دلالة إحصائية بين العاملين (المعلمين، والمعلمات) في وزارة التربية والتعليم بمحافظة الطائف وذلك من حيث المسار الوظيفي لها.

٢- ليس هناك اختلاف بين العاملين (المعلمين، والمعلمات) في وزارة التربية والتعليم بمحافظة الطائف وذلك من حيث معوقات تخطيط المسار الوظيفي .

٣- ليس هناك اختلاف بين العاملين (المعلمين، والمعلمات) في وزارة التربية والتعليم بمحافظة الطائف وذلك من حيث العوامل المساعدة في تخطيط المسار الوظيفي.

٤- ليس هناك اختلاف بين العاملين (المعلمين، والمعلمات) في وزارة التربية والتعليم بمحافظة الطائف وذلك من حيث الرضا الوظيفي لهم؟

٥- ليس هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المسار الوظيفي ورضا العاملين في وزارة التربية

والتعليم بمحافظة الطائف .

٦- لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين في وزارة التربية والتعليم (المعلمين، المعلمات) بمحافظة الطائف نحو المسار الوظيفي وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموجغرافية.

٧- لا يوجد اختلاف جوهري في اتجاهات العاملين في وزارة التربية والتعليم (المعلمين، المعلمات) بمحافظة الطائف نحو الرضا الوظيفي وفقا لاختلاف خصائصهم الديموجغرافية.

أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث في النقاط التالية:

١- الحاجة الى توجيه مزيد من الاهتمام من الناحيتين الأكاديمية والتطبيقية لدراسة العلاقة بين المسار الوظيفي ورضا العاملين(المعلمين، المعلمات) في وزارة التربية والتعليم بمحافظة الطائف.

٢- تقدم الدراسة تحليلاً للعلاقة بين المسار الوظيفي ورضا العاملين. هذا التحليل يمكن أن يمثل إضافة علمية للحصيلة الموجودة من هذه الدراسات والتي اهتمت بدراسة المسار الوظيفي وأثره على أداء العاملين بصفة عامة، والعاملين بصفة خاصة.

٣- تفسير احد جوانب السلوك الإنساني في بيئة العمل في وزارة التربية والتعليم بمحافظة الطائف، وتحديد أهم العوامل التى تؤثر على العاملين بها، والتي تساهم في مساعدة المسؤولين في وزارة التربية والتعليم في فهمة وتحليلة، وبالتالي سهولة التعامل معه بطريقة إيجابية وبناءه.

تعريف المصطلحات:

١- تخطيط المسار الوظيفي:

ذكر(عقيلي،٢٠٠٥) بأن تخطيط المسار الوظيفي عملية نظامية تربط بين قدرات الفرد وطموحاته من جهة، وبين فرص تحقيق هذه الطموحات من جهة أخرى.

وأشار(عبدالباقي، ٢٠٠٠) بأنة الجانب الذي يقع ضمن مسئولية الفرد نفسه في تنمية المسار الوظيفي ويتضمن ما يخططه الفرد بنفسه لحياته الوظيفي، وتشمل تقيم الفرد لقدراته واهتماماته للفرص الوظيفية المتاحة وصياغة الأهداف الحقيقة وتحقيق الأنشطة التنموية المناسبة.

أما (ماهر،٢٠٠٤) فيرى بأن تخطيط المسار الوظيفي احد وظائف إدارة الموارد البشرية التي تعنى بأحداث توافق وتطابق بين الفرد والوظيفة التي يشغلها وذلك بغرض أساسي وهو تحقيق أهداف المؤسسة في الإنتاجية وتحقيق أهداف الفرد في الرضا عن العمل.

٢- المسار الوظيفي Career Pathing :

ذكر(العواملة،١٩٩٥) بأن المسار الوظيفي يشير للمراكز الوظيفية التي يحتلها الشخص خلال حياته العملية بغض النظر عن مدى النجاح او الفشل الذي يحققة الفرد، ويتضمن ذلك كافة الأعمال التي يقوم بها الفرد بما فيها الأعمال التطوعية والخاصة او العامة على حد سواء..

والمسار الوظيفي هو مسلك الذي يوضح مجموعة الوظائف المتتابعة التي يتدرج فيها الفرد أو ينتقل إليها خلال عمره الوظيفي في المؤسسة، وذلك إما عموديا عبر المستويات التنظيمية من قاعدة الهيكل التنظيمي حتى قمته وتسمى هذه الحركة بالترقية، أو أفقيا فتسمى بالنقل الوظيفي الأفقي، فالتوجه المعاصر في رسم المسارات الوظيفية لم يعد يقتصر على عدد الوظائف الرأسية التي ينتقل إليها الفرد عن طريق الترقية عبر الهيكل التنظيمي، ولم يعد مفضلا الشخص الذي يحصر نفسه في مجال تخصص واحد وينتقل ضمنه من وظيفة أدنى لوظيفة أعلى فقط، فالمطلوب الآن شغل الفرد لوظائف متعددة ومتنوعة رأسيا وأفقيا، فهذا التنوع يكسبه مهارات متعددة ومختلفة، فتنوع الخبرة هي السمة الأساسية المطلوبة في الموظفين في الوقت الحاضر.

وانطلاقا مما سبق يمكننا تعريف المسار الوظيفي

بأنه " مجموعة الخبرات المرتبطة بالعمل والتي تمتد عبر حياة الفرد، تشمل الخبرات الوظيفية كل المراكز الوظيفية وخبرات العمل ونوعيات المهام.

٣- الرضا الوظيفي : Job Satisfaction

هناك العديد من التعريفات للرضا الوظيفي فقد أشار (د.سلطان، ١٩٩٥) بأن مفهوم الرضا الوظيفي ، ظهر كمصطلح على يد هوبوك (Hoppock) وعرفه بأنه " عبارة عن مجموعة الاهتمام بالظروف النفسية والمادية وبالبيئة التي تسهم متضافرة في خلق الوضع الذي يرضى به الفرد.

وعرفه (Cambel&Scarabel,1990) بأنه "زيادة المكافأة التي يحصل عليها الفرد في العمل مقارنة بما كان يتوقع وعرفته هيربيرت (Herbert) بأنه مشاعر الأفراد اتجاه أعمالهم، التي تعتمد على ما يعتقد أن العمل يتجه له حاليا، أي الإدراك بما هو كائن وما ينبغي أن تحققه وظيفته.

في حين يرى (Nestern,1992) بأنه " محصلة الشعور الذي يدركه الفرد من خلال عمله بالمؤسسة، والذي يتكون من مجموعة من الاتجاهات التي يكونها عن طبيعة الوظيفة التي يشغلها، والأجر الذي يحصل عليه وعن فرص الترقية المتاحة وعن علاقاته مع مجموعة العمل التي ينتمي إليها وعن الخدمات التي تقدمها المؤسسة له.

اما (د.عبد الباقي،١٩٩٨) فيرى بانة: " الرضا الوظيفي هو الشعور النفسي بالقناعة و الارتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه ومحتوى بيئة العمل ومع الثقة والولاء والانتماء للعمل.

وقد ذكر (د.حسن،١٩٩٧) بأن " سترونج " عرف الرضا الوظيفي بأنّه " هو حصيلة العوامل المتعلقة بالعمل والتي تجعل الفرد محبا له مقبلا عليه في بدء يومه دون أية غضاضة".

وأشار كذلك (د.حسن،١٩٩٧) بأن " لوك " عرف الرضا الوظيفي بأنّه " حالة عاطفية إيجابية سارة ناشئة عن عمل الفرد أو خبرته العملية، وينتج الرضا الوظيفي عن إدراك الفرد إلى أي مدى يوفر العمل تلك الأشياء التي يعتبرها هامة وله ثلاث أبعاد:.

- جانب شعوري عاطفي، الرضا الوظيفي هو استجابة شعورية تجاه جانب في العمل وبذالك لا يمكن رؤيته.
- الرضا الوظيفي يتقرر غالبا بمدى تجاوز النتائج للتوقعات.
- الرضا الوظيفي يمثل اتجاهات عديدة مترابطة.

وأكد (رزقة وعلجي، ٢٠٠٣) بان " سارتن " و " تان " يرون بأنّه " شعور جارف بالانتماء إلى الجماعة، وهو محصلة المشاعر التي يكسبها العامل نتيجة اشتراكه في الجماعة.

ومن خلال ما ورد من تعريفات لبعض الباحثين يرى الباحث أن هناك اختلاف واضح بين هذه المفاهيم؛ ويرجع ذلك إلى اختلاف أهداف الدراسات التي تناولتها والأدوات المستخدمة فيها، لذلك عرف الباحث الرضا الوظيفي بأنه " مجموعة العوامل النفسية والاجتماعية والمهنية والمادية التي يترتب عليها تحقق الإشباع للمعلم وتجعله راضيا عن مهنته ".

الدراسات السابقة:

تمثل مراجعة الدراسات السابقة خطوة هامة ، وذلك من أجل التعرف على جوانب الموضوع المراد بحثه ، وأيضا التعرف على ما توصلت إليه هذه الدراسات من نتائج يمكن الاستفادة منها في تحليل ومقارنة النتائج.

أولا: الدراسات العربية :

١. دراسة أمينة العمادي (١٩٩٦م) هدفت إلى التعرف على درجة الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات التعليم العام بدولة قطر وعلاقته ببعض المتغيرات وأظهرت النتائج عدم وجود فروق جوهرية في الرضا العام تعزى إلى أي من متغيرات الخبرة

والمؤهل الدراسي والمرحلة التعليمية.

٢. دراسة المغيدي (١٩٩٦) هدفت إلى التعرف على الأساليب القيادية لمديري المدارس وأثرها في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين بمحافظة الأحساء التعليمية بالمملكة و مما توصلت إليه الدراسة أن المعلمين في المرحلة الابتدائية أكثر رضا عن بيئة العمل ومحتوى العمل من المعلمين بالمرحلة المتوسطة والثانوية كما بينت أن المعلمين الأكثر خبرة أكثر رضاً من الأقل خبرة.

٣. دراسة العريمي (١٩٩٨ م) اكدت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغير الخبرة والمؤهل العلمي والمرحلة التعليمية والمنطقة التعليمية في الرضا الوظيفي.

٤. دراسة هيام الشريدي وزهير عبد الرحيم) (1999 هدفت إلى التعرف على أنماط السلوك القيادي لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة إربد وعلاقته بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظر المعلمين، ومعرفة أثر كل من الجنس والخبرة والتدريب على الرضا الوظيفي لديهم، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق بين النمط الديمقراطي والنمط التسلطي على الرضا الوظيفي وذلك لصالح النمط الديمقراطي،كما توجد فروق بين متوسطات الرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات لصالح المعلمات، كما لا توجد فروق في درجات الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الخبرة.

٥. دراسة الرويلي(٢٠٠١) وهدفت الدراسة التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام التابعة لوزارة المعارف والرئاسة العامة لتعليم البنات بمنطقة الحدود الشمالية،وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا بين مديري ومديرات مدارس التعليم العام في البعد الكلي وفي جميع مجالات الدراسة ما عدا (مجال المكانة الاجتماعية) حيث وجدت فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المديرات،ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا بين مديري ومديرات مدارس التعليم العام في البعد الكلي وفي مجال (ظروف العمل، وفرص النمو والتقدم الوظيفي) تعزى للمرحلة التعليمية وذلك لصالح مديري ومديرات المرحلة الابتدائية، كما أن هناك مجموعة من العوامل يرى مديرو ومديرات المدارس أنها معوقات للرضا الوظيفي لديهم أهمها: (عدم أخذ المسؤلين برأي مديري ومديرات المدارس أثناء تعيين معلمين ومعلمات جدد في المؤسسة، عدم استطاعة مديري ومديرات المدارس توفير قسط كبير من الراتب لتلبية احتياجات المستقبل، عدم توفر المتطلبات المادية اللازمة في العمل، المكافآت المادية والامتيازات المرتبطة بالعمل، عدم تعاون أولياء الأمور في خدمة أهداف المؤسسة، وعدم العدالة في استحقاقية منح الترقية.

٦. دراسة الشابحي (١٩٩٦) هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى شاغلي الوظائف التعليمية بمدارس التعليم العام الثانوي الحكومي والأهلي بمدينة جدة وأشارت الدراسة إلى أن أغلب أفراد العينة راضون عن وظائفهم بشكل عام كما أشارت إلى الاختلاف في أبعاد الرضا الوظيفي فهناك أبعاد أغلب أفراد العينة راضون عنها وهناك أبعاد أخرى غير راضين عنها، وأشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي ، ووجود ارتباط موجب بين الرضا الوظيفي وكل من مدة الخدمة والراتب الشهري.

٧. دراسة مها الصبحي (١٩٩٩) أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى المعلمات المرحلة المتوسطة في المدارس الحكومية والمدارس الأهلية في الرضا الوظيفي، كما أشارت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً في الرضا الوظيفي أو القلق العام بين المتزوجات وغير المتزوجات، وعن عدم وجود فروق دالة إحصائياً في الرضا الوظيفي أو

القلق العام وفق عدد سنوات الخبرة في التدريس، كما أشارات الدراسة إلى وجود ارتباط سالب بين الرضا الوظيفي والقلق العام لدى المعلمات.

٨. دراسة فؤاد العاجز وجميل نشوان (2004) إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن أكثر عوامل الرضا الوظيفي التي تسهم في تطوير فعالية أداء المعلمين كانت سلامة النظام والانضباط المدرسي، مراعاة احتياجات المعلمين المهنية في الجدول المدرسي، توفير الأمن والأمان والحرية والديمقراطية للمعلمين، استخدام أساليب متنوعة وحديثة في الإشراف التربوي، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائيا بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين المدرسي لصالح الذكور، وطبقا للمرحلة التعليمية لصالح المرحلة الإعدادية، وطبقا للمؤهل لصالح حملة الشهادات العليا، كما لا توجد فروق دالة إحصائيا بالنسبة لسنوات الخدمة.

٩. دراسة هبة إبراهيم، وعويد المشعان (٢٠٠٤) هدفت إلى التعرف على الفروق المعنوية بين المعلمين والمعلمات المصريين والكويتيين في ضغوط العمل ، ووجهة الضبط، والرضا الوظيفي، والفروق المعنوية بين الجنسين في متغيرات موضع الدراسة ، وبينت نتائج الدراسة أنه توجد فروق معنوية بين المعلمين المصريين والكويتيين في ضغوط العمل ، لصالح المعلمين الكويتيين ، كما بينت نتائج الدراسة أنه توجد فروق معنوية بين الجنسين في ضغوط العمل ، لصالح الإناث.

١٠. دراسة المسعودي (٢٠٠٢) أكدت النتائج وجود ارتباط وعلاقة ذات دلالة إحصائية بين أسباب العزوف عن التدريس في المرحلة الثانوية والرضا عن العمل في هذه المرحلة كما كشفت الدراسة عن أسباب العزوف وكان منها الإجهاد الجسمي والنفسي الناتج عن العمل بالمرحلة الثانوية، عدم القدرة على السيطرة على سلوك المراهقين، كثرة الطلاب وكثرة المشكلات وانخفاض المستوى التحصيلي لطلاب الثانوية، المشكلات السلوكية التي يرتكبها الطلاب مع بعضهم ومع المعلمين، عدم رغبة الطلاب في الدراسة، قصور وسائل الإعلام في إظهار دور العمل بالمرحلة الثانوية، تنصل أولياء الأمور من مسؤولياتهم نحو أبنائهم، طوال اليوم الدراسي ، غياب نظام المكافآت والحوافز الذي يتناسب مع ما يبذله المعلم من جهد في المرحلة الثانوية، كما أن توزيع المعلمين على المراحل التعليمية لا يتم على أسس واضحة.

١١. دراسة الغامدي (٢٠٠٤) هدفت إلى التعرف على الحوافز التشجيعية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي الصفوف الأولية بالمرحلة الابتدائية بمدينة الطائف ، وأسفرت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة رضا معلمي الصفوف الأولية تجاه الحوافز بين أفراد مجتمع الدراسة تعزى إلى الشهادة العلمية، وعدد سنوات الخدمة، والمستوى الوظيفي لصالح المعلمين. كما كشفت الدراسة فيما يتعلق بدرجة تطبيق معايير الحوافز التشجيعية من قبل الإدارة المدرسية ، أن الإدارة المدرسية تعمل على تطبيق معايير الحوافز التشجيعية بدرجة عالية. و كشفت الدراسة فيما يتعلق بدرجة رضا معلمي الصفوف الأولية تجاه معايير الحوافز التشجيعية ، أن تلك المعايير حققت درجة رضا عالي.

١٢. دراسة المعيلي (٢٠٠٦) هدفت الدراسة إلى استطلاع آراء معلمي العلوم في المرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية حول العوامل المؤثرة على رضاهم عن العمل، وأسفرت الدراسة عن وجود عوامل مؤثرة على الرضا أهمها : عدم تعاون أولياء الأمور مع المؤسسة، تعيينهم على مستوى أقل مما يستحقونه ، الأخذ برأي ولي الأمر دون الرجوع إليهم، وضع حصصهم في أوقات متأخرة من اليوم الدراسي،

تكليفهم بتدريس مواد خارجة عن تخصصاتهم، بعد المؤسسة عن المدينة التي يعيش بها أهل المعلم .كما أسفرت النتائج عن وجود فروق دالة إحصائياً في درجة تأثير هذه العوامل على الرضا تبعاً لجنسية المعلم، وعدم وجود فروق دالة إحصائيا عند نفس المستوى في درجة تأثير هذه العوامل تبعاً لاختلاف خبرة المعلم في التدريس؟ وبناءً على هذه النتائج أوصى الباحث بمجموعة من التوصيات أهمها : ضرورة تفعيل دور مجالس الآباء، وإعادة النظر في المستوى الوظيفي للموظفين الذين عينوا على مستوى أقل مما يستحقون، والأخذ بملاحظات المعلم عند تطوير الكتب الدراسية.

١٣. دراسة الشوامرة (٢٠٠٧) هدفت الى التعرف على مستوى الرضا المهني لدى معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في مدارس نور الهدى التطبيقية في بلدة بيتونيا، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر الرضا الوظيفي للموظفين و المعلمات تبعا لمتغير الجنس حيث وهي دالة احصائيا. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاثر الرضا الوظيفي للموظفين و المعلمات تبعا لمتغير المؤهل العلمي ، وإلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاثر الرضا الوظيفي للموظفين و المعلمات تبعا لمتغير سنوات الخبرة.

ثانياً: الدراسات الاجنبية :

١. دراسة (Reyse & Keller,1986) أشارت إلى أن زيادة عدد سنوات الخبرة تجعل المعلم أكثر رضا عن مهنته .

٢. دراسة (Turk & Litt 1985) أكدت بأن زيادة العبء التدريسي هو أحد الأسباب المؤدية إلى عدم رضا المعلم عن مهنة التدريس.

٣. دراسة (Borg 1993) أشارت إلى وجود علاقة بين الشعور بالإجهاد وبين عدم الرضا عن العمل والوظيفة.

٤. دراسة (Dinham ,1992) كشفت بأن الأسباب الرئيسة التي تؤدي إلى تقاعد المعلمين مبكراً قلة فرص الترقي، وتدني الرواتب والحوافز ، إضافة إلى الاتجاه السالب نحو مهنة التدريس.

٥. دراسة (Schooll ,١٩٧٨ ، و Stevens) land Ivice أكدت أن هناك علاقات متبادلة من المصالح بين المؤسسة والعاملين فيها . فكلما عملت المؤسسة على توفير الحوافز المادية والمعنوية للعاملين فيها، زادت درجة رضاهم وولائهم للعمل الذي يؤدونه، وبالتالي يزداد إنتاجهم مما يترك مردوداً إيجابياً على المؤسسة ككل .أما إذا عملت المؤسسة على تخفيض الحوافز المادية والمعنوية للعاملين فإن ذلك يؤدي إلى تكوين اتجاهات سلبية لدى العاملين نحو مؤسستهم ويقلل ولاءهم لها ويقل إنتاجهم وربما يتسبب في ترك العمل.

٦. دراسة (Steel, 1989) هدفت إلى التعرف على علاقة بعض المتغيرات مثل الجنس والخبرة بالرضا الوظيفي للموظفين في المدارس في ولاية أيوا(Iowa) الأمريكية، ودلت نتائجها على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية للخبرة والجنس على الرضا الوظيفي.

٧. دراسة (Stroup CA, DeFrank RS , 1989) بينت نتائج الدراسة أن ضغط العمل وعلى الرغم من أنه كان المؤشر الأقوى على الرضا الوظيفي، لكنه لم يكن ذو علاقة مباشرة بالمشكلات الصحية، وهذه النتيجة لم تكن متوقعة. كما وأظهرت النتائج أن المعلمات قد أشرن في إجاباتهن إلى مصادر إضافية للضغط، وكانت الكثير منها بيئية أو سياسية.

٨. دراسة (Hassard ,1991) أثبتت وجود أثر دال إحصائيًا لمقدار الراتب على الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في (نبراسكا) ، وتشترك هذه النتيجة مع دراسة (Safar,1987) والتي أجريت بهدف التعرف على الرضا الوظيفي للمعلمين

في دولة الكويت والتي دلت على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والراتب، بالإضافة إلى وجود دلالة إحصائية أيضًا بين الرضا الوظيفي والأمن الوظيفي.

٩. دراسة (سارة سميث، ١٩٨٧) هدفت إلى معرفة الفروق في الرضا الوظيفي بين المعلمين اليابانيين والأمريكيين وأسباب تلك الفروق،وتوصلت الدراسة إلى أن المعلمين والأمريكيين أكثر رضا من المعلمين فيما يتعلق بظروف العمل ،وان سبب عدم رضا المعلمين الياباني هو اختلاف توقعاته في عائد التدريس قبل الخدمة وبعد الخدمة.

وهكذا تشير غالبية الدراسات، سواء العربية أو الأجنبية ، إلى أن أهم العوامل التي تؤثر في عدم الرضا عن العمل أو المهنة يعود إلى ضغط العمل ، وضعف المكافئات وقلة الحوافز والترقيات .كما أظهرت نتائج هذه الدراسات التفاوت من حيث تأثير المتغيرات على درجة الرضا عن العمل.

وفي ضوء ما تقدم فأن الدراسة الحالية تختلف عن الدراسات السابقة في عدة جوانب أهمها ما يلي:

١- أن الدراسات السابقة لم تتعرض لدراسة تخطيط المسار الوظيفي وذلك من حيث معوقاته والعوامل المساعدة، وعناصره، الأمر الذي يؤكد الاختلاف الجوهري لهذه الدراسة عن الدراسات السابقة.

٢- أن الدراسة الحالية تسعى إلى تأكيد أو نفي بعض النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة والتي اهتمت بدراسة العلاقة بين المسار الوظيفي ورضا العاملين.

مجتمع وعينة الدراسة:

يتألف مجتمع الدراسة من مجموعة من العاملين (المعلمين، والمعلمات) في وزارة التربية والتعليم بمحافظة الطائف، حيث بلغ عددهم (٧٩٣٤) معلماً و(٩٤٣٤) معلمة، ووزع الباحث (٧٠٠) استبانة موزعة على النحو التالي (٣٦٥) استبانة للمعلمين، و(٣٦٥) استبانة للمعلمات تم استرجاع (٦٤٠) منها وهي عينة الدراسة.

أساليب جمع البيانات:

سوف يعتمد الباحث على نوعين من البيانات اللازمة لتحقيق أهداف البحث، ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي:

البيانات الثانوية:

لقد اعتمد الباحث على مجموعة من البيانات الثانوية اللازمة لتحقيق أهداف البحث من مصادرها المختلفة، وتتمثل أهم هذه المصادر في المراجع العربية والأجنبية، والمجلات والدوريات، والبحوث المنشورة للجهات المتصلة بمجال البحث، والبحوث غير المنشورة، والإحصائيات والتقارير الخاصة بوزارة التربية والتعليم بمحافظة الطائف.

البيانات الأولية:

بالإضافة إلى البيانات الثانوية التي كانت ضرورية لبلورة مشكلة وأسئلة البحث، ولتحديد الملامح الأساسية لمجتمع البحث، فقد تم الاعتماد على البيانات الأولية اللازمة لتحقيق أهداف البحث.

وسوف يعتمد الباحث في الحصول على البيانات الأولية على قائمة الاستقصاء والتي تم توجيهها إلى الفئات المختلفة من العاملين (المعلمين، المعلمات) في وزارة التربية والتعليم بمحافظة الطائف، وذلك بغرض جمع البيانات الأولية التي تتطلبها طبيعة ومشكلة الدراسة.

أساليب تحليل البيانات :

تتمثل أساليب تحليل البيانات الخاصة بالدراسة الحالية فيما يلي:

- الوسط الحسابي والانحراف المعياري.
- اختبارات ت T-Test.
- الارتباط الخطي لبيرسون.
- الانحدار المتعدد.

التحليل الوصفي للبيانات

تضمنت العينة ٣٦٥ للعاملين بوزارة التربية والتعليم (ذكور) ، ٣٦٥ للعاملين بوزارة التربية والتعليم (إناث) ، وكان عدد الاستبانات الصالحة للتحليل بشكل نهائي هو ٣٤٠ مفردة ذكور ، ٣٠٠ مفردة إناث ، وتبين من خلال تفريغ قوائم الاستبيان التي وجهت إلى العاملين بوزارة التربية والتعليم ما يلي :

- توزيع مفردات العينة من العاملين بوزارة التربية والتعليم حسب المرحلة التعليمية كان على النحو التالي :

جدول رقم(١)

خصائص عينة الدراسة

المتغيرات	التكرارات	النسبة
المؤهل العلمي:		
ابتدائية	٢٠٧	٣٢،٣
متوسطة	٢٣٨	٣٧،٢
ثانوية	١٩٥	٣٠،٥
الإجمالي	٦٤٠	%١٠٠
النوع:		
رجال	٣٤٠	٥٣،١
سيدات	٣٠٠	٤٦،٩
الإجمالي	٦٤٠	%١٠٠
النوع:		
متزوج	٥٤٣	٨٤،٨
أعزب	٨٢	١٢،٨
أخرى	١٥	٢،٣
الإجمالي	٦٤٠	%١٠٠
المؤهل:		
ثانوي	٦٧	١٠،٥
جامعي	٥٦٦	٨٦،٩
مؤهل عالي	١٧	٢،٧
الإجمالي	٦٤٠	%١٠٠
السن:		
أقل من ٣٠ سنة.	٩٠	١٤،١
٣٠ – ٤٥سنة	٤٦٧	٧٣،٠
٤٥ سنة فأكثر	٨٣	١٣،٠
الإجمالي	٦٤٠	%١٠٠
مدة الخدمة:		
أقل من ٥ سنوات	٦٢	٩،٧
٥ – ١٠ سنوات	١١٧	١٨،٣
١٠ سنوات فأكثر	٤٦١	٧٢،٠

المتغيرات	التكرارات	النسبة
الإجمالي	٦٤٠	١٠٠%
الراتب:		
أقل من ٥٠٠٠ ريال	١٧	٢،٧
٥٠٠٠ – ١٥٠٠٠ريال فأكثر	٥١٤	٨٠،٣
١٥٠٠٠ ريال فأكثر	١٠٩	١٧،٠
الإجمالي	٦٤٠	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق التالي:

- أن الغالبية العظمي من مفردات العينة كانوا من فئة حملة المتوسطة .
- أن الغالبية العظمي من مفردات العينة كانوا من فئة الرجال .
- أن الغالبية العظمي من مفردات العينة كانوا من فئة المتزوجين .
- أن الغالبية العظمي من مفردات العينة كانوا من فئة العمر ٣٠ : ٤٥ سنة .
- أن الغالبية العظمي من مفردات العينة كانوا من فئة الجامعيين .
- أن الغالبية العظمي من مفردات العينة كانوا من فئة مدة خدمة ١٠ سنوات فأكثر .
- أن الغالبية العظمي من مفردات العينة كانوا من فئة الراتب من ٥٠٠٠ : ١٥٠٠٠ ريال شهريا .

اولاً: عناصر المسار الوظيفي:

للتعرف على عناصر المسار الوظيفي لدى العاملين بوزارة التربية والتعليم ، فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل سؤال وارد بهذه الاستبانة ، حيث يوضح جدول رقم (٢) أراء مفردات العينة حول حجم هذه العناصر بعد ترتيب هذه العناصر ترتيباً تنازلياً :

جدول رقم (٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعناصر المسار الوظيفي لدى العاملين بوزارة التربية والتعليم

م	العنصر	المتوسط	الانحراف المعياري
١	يوجد صلة بين تأهيلك العلمي ووظيفتك الحالية	4.2953	.98278
٢	يوجد صلة بين الخبرة وتناسبها مع وظيفتك الحالية	4.2594	.95513
٣	كان اختيارك للوظيفة بناء على الكفاءة	4.1047	1.05705
٤	يوجد صلة بين تدريبك العملي ووظيفتك الحالية	4.0516	1.08432
٥	كان لدى الحرية في اختيار وظيفتي الحالية	4.0031	1.18414
٦	يوجد لديك مفهوم واضح عن المسار الوظيفي	3.5953	1.15347
٧	تساعد البرامج التدريبية على تخطيط المسار الوظيفي	3.5875	1.16623
٨	يساعد تقييم الأداء على تخطيط المسار الوظيفي	3.5203	1.14089
٩	تم اختيار وظيفتي الحالية بناء على دوافع شخصية	3.3953	1.36637
١٠	تم اختيار وظيفتي الحالية بناء على دوافع اجتماعية	3.1609	1.35569
١١	تم اختيار وظيفتي الحالية بناء على دوافع مادية	3.1484	1.39690
١٢	تساعد اللوائح والقوانين على التخطيط للمسار الوظيفي	2.9578	1.29515

م	العنصر	المتوسط	الانحراف المعياري
١٣	يوجد وصف وظيفي يساعد على تخطيط المسار الوظيفي	2.9578	1.15189
١٤	يوجد جو تنظيمي يساعد على التخطيط للمسار الوظيفي	2.9328	1.23974
١٥	كان اختيارك للوظيفة بناء على الأقدمية	2.5531	1.37391
١٦	كان اختيارك للوظيفة بناء على العلاقات الشخصية	2.0813	1.29992
	المتوسط والانحراف المعياري العام	3.412788	1.200224

من دراسة الجدول السابق يتضح أن اتجاهات العاملين بوزارة التربية والتعليم تميل الموافقة على العناصر السابقة كعناصر للمسار الوظيفي ، بدرجة متوسطة ، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام ٣,٤ ، وأن أكبر عناصر المسار الوظيفي للعاملين بوزارة التربية والتعليم – من وجهة نظر مفردات العينة – هي :

- يوجد صلة بين تأهيلك العلمي ووظيفتك الحالية
- يوجد صلة بين الخبرة وتناسبها مع وظيفتك الحالية
- كان اختيارك للوظيفة بناء على الكفاءة
- يوجد صلة بين تدريبك العملي ووظيفتك الحالية
- كان لدى الحرية في اختيار وظيفتي الحالية

ثانياً: معوقات المسار الوظيفي:

للتعرف على معوقات المسار الوظيفي لدى العاملين بوزارة التربية والتعليم ، فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل سؤال وارد بهذه الاستبانة ، حيث يوضح جدول رقم (٣) أراء مفردات العينة حول حجم هذه العناصر بعد ترتيب هذه العناصر ترتيباً تنازلياً :

جدول رقم (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعوقات المسار الوظيفي لدى العاملين بوزارة التربية والتعليم

م	المعوقات	المتوسط	الانحراف
١	معوقات ثقافية تتعلق بالتوعية وفرص التعليم	3.7031	1.09458
٢	معوقات مادية واقتصادية تتعلق بالإمكانيات المتاحة	3.6156	1.21251
٣	معوقات اجتماعية تتعلق بالبيئة المحيطة	3.5688	1.12795
٤	معوقات شخصية تتعلق بالأفراد	3.4547	1.13879
٥	معوقات تتعلق بعدم الاستقرار العام في البيئة	3.4281	1.20035
	المتوسط والانحراف المعياري العام	3.55406	1.154836

من دراسة الجدول السابق يتضح أن اتجاهات العاملين بوزارة التربية والتعليم تميل الموافقة على العناصر السابقة كمعوقات تحيط بعملية تخطيط المسار الوظيفي ، بدرجة متوسطة ، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام ٣,٦ ، وأن أكبر معوقات عملية تخطيط المسار الوظيفي للعاملين بوزارة التربية والتعليم – من وجهة نظر مفردات العينة – هي :

- معوقات ثقافية تتعلق بالتوعية وفرص التعليم
- معوقات مادية واقتصادية تتعلق بالإمكانيات المتاحة.

ثالثاً: العوامل المساعدة على تخطيط المسار الوظيفي:

وللتعرف على العوامل المساعدة على تخطيط المسار الوظيفي لدى العاملين بوزارة التربية والتعليم ، فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل سؤال وارد بهذه الاستبانة ، حيث يوضح

جدول رقم (٤) أراء مفردات العينة حول حجم هذه العوامل بعد ترتيب هذه العناصر ترتيباً تنازلياً :

جدول رقم (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعوامل المساعدة على تخطيط المسار الوظيفي لدى العاملين بوزارة التربية والتعليم

م	العنصر	المتوسط	الانحراف المعياري
١	التوعية الاجتماعية من خلال التعليم والثقافة	4.1469	.97720
٢	التطوير والتدريب والتأهيل المهني	4.1344	.98060
٣	إيجاد المناخ الملائم للاستقرار والأمان الوظيفي	4.0625	1.17452
٤	توفير المعلومات اللازمة بشأن الفرص الوظيفية ومتطلباتها	3.9734	1.10097
٥	تطبيق أسس الجدارة في فرص التقدم الوظيفي	3.9297	1.19718
	المتوسط والانحراف المعياري العام	4.0493	1.086094

من دراسة الجدول السابق يتضح أن اتجاهات العاملين بوزارة التربية والتعليم تميل الموافقة على العناصر السابقة كعوامل مساعدة على تخطيط المسار الوظيفي ، بدرجة كبيرة ، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام ٤,١ ، وأن أكبر العوامل المساعدة في عملية تخطيط المسار الوظيفي للعاملين بوزارة التربية والتعليم – من وجهة نظر مفردات العينة – هي :

- التوعية الاجتماعية من خلال التعليم والثقافة
- التطوير والتدريب والتأهيل المهني

رابعاً: عناصر الرضا الوظيفي:

للتعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين بوزارة التربية والتعليم ، فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل سؤال وارد بهذه الاستبانة ، حيث يوضح جدول رقم (٥) أراء مفردات العينة حول حجم هذه العناصر بعد ترتيب هذه العناصر ترتيباً تنازلياً :

جدول رقم (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعناصر درجات الرضا الوظيفي لدى العاملين بوزارة التربية والتعليم

	العنصر	المتوسط	الانحراف المعياري
١	اشعر بقدر كبير في تحمل المسؤولية تجاه أدائي لعملي.	4.3641	.86505
٢	العمل الذي أقوم به حاليا يتناسب مع مؤهلاتي وميولي	4.0453	1.12288
٣	العلاقة مع الزملاء في القسم يسودها التعاون.	3.9281	1.02755
٤	يسود علاقة المدرس برئيسه المباشر الثقة والتفاهم.	3.7766	1.12383
٥	توجد مناقشات وحوارات علمية بين الزملاء في القسم.	3.7500	1.03461
٦	يلمس المدرس التشجيع من رئيسه المباشر عند أدائه لعمله.	3.6984	1.15660
٧	يعمل المدرس في مكان مناسب من حيث الإضاءة والتهوية.	3.6625	1.21487
٨	أشعر بأن عملي الحالي به قدر كبير من التنوع.	3.6594	1.15453
٩	يحرص رئيسي المباشر على سماع مقترحات أعضاء هيئة	3.5469	1.13873
١٠	توجد علاقات اجتماعية بين المدرس وبين زملائه خارج العمل.	3.5297	1.08874

	العنصر	المتوسط	الانحراف المعياري
١١	يتم تكريم أعضاء هيئة التدريب بناء على الكفاءة .	3.4078	1.25507
١٢	يتم مراعاة العدالة عند إعداد تقرير الأداء الوظيفي السنوي.	3.3641	1.27831
١٣	أشعر بالارتياح عن أسلوب الرقابة المطبق في القسم حالياً.	3.2734	1.21232
١٤	تزود رئاسة القسم المدرس بالمعلومات عن عمله بصفة مستمرة.	3.2672	1.20075
١٥	إجراءات العمل واضحة وتسهل للمدرس أدائه لعمله.	3.2437	1.18412
١٦	الفرصة متاحة للحصول على دورات تدريبية في مجال عملي.	3.2141	1.26570
١٧	تُتاح الفرصة للمدرس المشاركة في برامج مركز خدمة المجتمع.	3.2047	1.14803
١٨	يتناسب دخل المدرس مع الجهد الذي يبذله.	3.1812	1.27390
١٩	توجد لوائح تنظيمية تحدد الحقوق والواجبات لعضو هيئة	3.1641	1.20755
٢٠	ســاعات العمل ومواعيد الجدول التدريبي مناسبة للمدرس.	3.1453	1.26558
٢١	يتوفر للمدرس التجهيزات المكتبية التي تمكنه من أدائه لعمله.	3.1094	1.35911
٢٢	أشعر بالعدالة عند توزيع الأعباء التدريبية .	3.0891	1.21797
٢٣	يتم دراسة شكاوى العاملين في القسم والعمل على حلها.	3.0547	1.22512
٢٤	يتيح لي عملي الحالي فرصة الترقي وظيفيا.	3.0312	1.37686
٢٥	يمكن للمدرس المشاركة في رسم سياسة القسم.	3.0188	1.19452
٢٦	يجد المدرس الدعم المادي والمعنوي للبحوث والابتكارات.	2.8750	1.27575
٢٧	قاعات المحاضرات ومعامل التدريب مجهزة بطريقة مناسبة.	2.8500	1.33662
٢٨	التسهيلات المتاحة تمكن المدرس من ممارسة الأنشطة الترفيهية.	2.8437	1.27966
٢٩	يتوفر لدى المكتبة المركزية كافة التسهيلات العلمية للمدرس.	2.8234	1.22637
٣٠	تتيح الأنظمة المعمول بها للمدرسين مواصلة دراستهم العليا.	2.7922	1.27781
٣١	تعتبر سياسة الترقيات المعمول بها فعّاله.	2.7031	1.26812
	المتوسط والانحراف المعياري العام	3.310232	1.201827

من دراسة الجدول السـابق يتضـح أن اتجاهـات العاملين بوزارة التربية والتعليم في تميل إلـى وجـود عناصر الرضا الوظيفي بدرجة متوسطة ، حيث بلـغ المتوسط الحسابي العـام ٣,٣ ، وأن أكبـر عناصـر الرضا الوظيفي للعاملين بوزارة التربية والتعليم هي :

- اشعر بقدر كبير في تحمل المسـؤولية تجـاه أدائي لعملي.
- العمل الذي أقوم به حاليا يتناسب مـع مـؤهلاتي وميولي .
- العلاقة مع الزملاء في القسم يسودها التعاون.
- يسود علاقة المدرس برئيسه المباشـر الثقـة والتفاهم.
- توجد مناقشات وحوارات علمية بين الزملاء في القسم.

اختبار الفروض الإحصائية

الفرض الأول

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بـين متوسـط توافر عناصر المسار الوظيفي لكل من العاملين بوزارة التربية والتعليم (ذكور) والعـاملين بـوزارة التربيـة والتعليم (إناث) وذلك بمستوى معنوية 5%".

ويمكن توضيح متوسط عناصر المسار الوظيفي والانحراف المعياري لكل من المعلمين والمعلمات بوزارة التربية والتعليم وذلك على النحو التالي ويوضح الجدول التالي:

جدول رقم (٦)

متوسط عناصر المسار الوظيفي والانحراف المعياري له للذكور والإناث

بيان	عدد مفردات الدراسة	متوسط عناصر المسار الوظيفي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري
المعلمين	340	3.3971	.59082	.03204
المعلمات	300	3.4306	.56366	.03254

ولقد تم اختبار الفروض السابقة وذلك على طريقة اختبارات T-Test للعينات المستقلة، ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (٧)

نتائج تحليل اختبار *t* للعينات غير المرتبطة بين متوسطي عناصر المسار الوظيفي للذكور والإناث

بيان	نتائج اختبار t				الخطأ المعياري للفرق	حدود الثقة	
	T	درجات الحرية	مستوى الدلالة	متوسط الفروق		الحد الأدنى	الحد الأعلى
فرضية	-.733-	638	.464	-.03357-	.04580	-.12351-	.05638
فرضية عدم	-.735-	634.105	.463	-.03357-	.04567	-.12325-	.05612

يتضح من الجداول السابقة ما يلي :

- متوسط عناصر المسار الوظيفي للعاملين بوزارة التربية والتعليم (ذكور) كان 3.4 وبانحراف معياري 0.6 .
- متوسط عناصر المسار الوظيفي للعاملين بوزارة التربية والتعليم (إناث) كان 3.4 أيضا وبانحراف معياري 0.6 أيضا .
- من جدول رقم (٧) والذي يوضح اختبار *t* ، حيث بلغت قيمة *t* المحسوبة -0.733 وبدرجات حرية 638 ومستوى المعنوية *Sig. (2tailed)* تعادل 0.464 ، وهي أكبر من قيمة $\alpha = 5\%$، وحيث أن قيمة مستوى الدلالة Sig. أكبر من مستوى الدلالة المطلوبة $\alpha = 0.05$ ، وبالتالي فهي تقع في منطقة قبول الفرض العدمي ورفض الفرض البديل .

ونخلص من ذلك الى أننا نقبل فرض العدم ونرفض فرض الفرض البديل أى أنه :

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط توافر عناصر المسار الوظيفي لكل من العاملين بوزارة التربية والتعليم (ذكور) والعاملين بوزارة التربية والتعليم (إناث) وذلك بمستوى معنوية 5%".

الفرض الثاني

<u>"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط معوقات تخطيط المسار الوظيفي لكل من العاملين بوزارة التربية والتعليم (ذكور) والعاملين بوزارة التربية والتعليم (إناث) وذلك بمستوى معنوية 5%".</u>

وقبل إجراء الاختبار يمكن توضيح المتوسط لمعوقات تخطيط المسار الوظيفي والانحراف المعياري للمعلمين والمعلمات بوزارة التربية والتعليم وذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (٨)

متوسط معوقات تخطيط المسار الوظيفي والانحراف المعياري له للذكور والإناث

بيان	عدد مفردات الدراسة	متوسط معوقات تخطيط المسار الوظيفي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري
المعلمين	340	3.5759	.74644	.04048
المعلمات	300	3.5293	.85282	.04924

ولقد تم اختبار الفرض السابق وذلك من خلال اختبارات T-Test ويمكن توضيح نتائج الاختبار وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (٩)

نتائج تحليل اختبار t للعينات غير المرتبطة بين متوسطي معوقات المسار الوظيفي للذكور والإناث

بيان	نتائج اختبار t				الخطأ المعياري للفرق	حدود الثقة	
	t	درجات الحرية	مستوى الدلالة	متوسط الفروق		الحد الأدنى	الحد الأعلى
فرضية تساوي التباين	.736	638	.462	.04655	.06322	-.07759-	.17069
فرضية عدم تساوي التباين	.730	598.603	.466	.04655	.06374	-.07864-	.17173

يتضح من الجداول السابقة ما يلي :

- متوسط معوقات تخطيط المسار الوظيفي للعاملين بوزارة التربية والتعليم (ذكور) كان 3.6 وبانحراف معياري 0.75
- بينما متوسط معوقات تخطيط المسار الوظيفي للعاملين بوزارة التربية والتعليم (إناث) كان 3.5 أيضا وبانحراف معياري 0.85 أيضا .
- من جدول رقم (٩) والذي يوضح اختبار t ، حيث بلغت قيمة t المحسوبة 0.736 وبدرجات حرية 638 ومستوى المعنوية .Sig *(2tailed)* تعادل 0.462 ، وهي أكبر من قيمة $\alpha = 5\%$، وحيث أن قيمة مستوى الدلالة .Sig أكبر من مستوى الدلالة المطلوبة $\alpha = 0.05$ ، وبالتالي فهي تقع في منطقة قبول الفرض العدمي ورفض الفرض البديل .

وعلى ضوء ذلك فأننا نقبل فرض العدم السابق ونرفض الفرض البديل، ومعنى ذلك انه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط معوقات تخطيط المسار الوظيفي لكل من العاملين بوزارة التربية والتعليم (ذكور) والعاملين بوزارة التربية والتعليم (إناث) وذلك بمستوى معنوية 5%".

الفرض الثالث

<u>"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العوامل المساعدة في تخطيط المسار الوظيفي لكل من العاملين بوزارة التربية والتعليم (ذكور) والعاملين بوزارة التربية والتعليم (إناث) وذلك بمستوى معنوية 5%".</u>

ويمكن توضيح متوسط العوامل المساعدة في تخطيط المسار الوظيفي والانحراف المعياري لكل من المعلمين والمعلمات بوزارة التربية والتعليم وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (١٠)

متوسط العوامل المساعدة في تخطيط المسار الوظيفي والانحراف المعياري له للذكور والإناث

بيان	عدد مفردات الدراسة	متوسط العوامل المساعدة في تخطيط المسار الوظيفي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري
المعلمين	340	3.9718	.84513	.04583
المعلمات	300	4.1373	.91750	.05297

ولقد تم اختبار الفرض السابق وذلك من خلال اختبارات T-Test ويمكن توضيح نتائج الاختبار وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (١١)

نتائج تحليل اختبار t للعينات غير المرتبطة بين متوسطي العوامل المساعدة المسار الوظيفي للذكور والإناث

بيان	نتائج اختبار t				الخطأ المعياري للفرق	حدود الثقة	
	t	درجات الحرية	مستوى الدلالة	متوسط الفروق		الحد الأدنى	الحد الأعلى
فرضية تساوي التباين	-2.376-	638	.018	-.16557-	.06969	-.30242-	-.02872-
فرضية عدم تساوي التباين	-2.364-	611.823	.018	-.16557-	.07005	-.30313-	-.02800-

يتضح من الجداول السابقة ما يلي :

- متوسط العوامل المساعدة في تخطيط المسار الوظيفي للعاملين بوزارة التربية والتعليم (ذكور) كان 4 وبانحراف معياري 0.85
- بينما متوسط معوقات تخطيط المسار الوظيفي للعاملين بوزارة التربية والتعليم (إناث) كان 4.1 وبانحراف معياري 0.92
- من جدول رقم (١١) والذي يوضح اختبار t ، حيث بلغت قيمة t المحسوبة -2.37 وبدرجات حرية 638 ومستوى المعنوية *Sig. (2tailed)* تعادل 0.018 ، وهي أقل من قيمة $\alpha = 5\%$ ، وحيث أن قيمة مستوى الدلالة Sig. أقل من مستوى الدلالة المطلوبة $\alpha = 0.05$ ، وبالتالي فهي تقع في منطقة رفض الفرض العدمي وقبول الفرض البديل .

وعلى ضوء ذلك فأننا نرفض فرض العدم السابق ونقبل الفرض البديل، ومعنى ذلك انه، أي أن :" توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العوامل المساعدة في تخطيط المسار الوظيفي لكل من العاملين بوزارة التربية والتعليم (ذكور) والعاملين بوزارة التربية والتعليم (إناث) وذلك بمستوى معنوية 5%".

الفرض الرابع

<u>"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجة الرضا الوظيفي لكل من العاملين بوزارة التربية والتعليم (ذكور) والعاملين بوزارة التربية والتعليم (إناث) وذلك بمستوى معنوية 5%".</u>

ويمكن توضيح متوسط درجة الرضا الوظيفي والانحراف المعياري للمعلمين والمعلمات بوزارة التربية والتعليم وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (١٢)

متوسط درجة الرضا والانحراف المعياري له للذكور والإناث

بيان	عدد مفردات الدراسة	متوسط درجة الرضا	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري
المعلمين	340	3.2852	.69707	.03780
المعلمات	300	3.3386	.69804	.04030

ولقد تم اختبار الفرض السابق وذلك من خلال اختبارات T-Test للعينات المستقلة، ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي:

جدول رقم (١٣)

نتائج تحليل اختبار t للعينات غير المرتبطة بين متوسطي درجات الرضا للذكور والإناث

بيان	نتائج اختبار t				الخطأ المعياري للفرق	حدود الثقة	
	t	درجات الحرية	مستوى الدلالة	متوسط الفروق		الحد الأدنى	الحد الأعلى
فرضية تساوي التباين	-.967-	638	.334	-.05340-	.05525	-.16190-	.05509
فرضية عدم تساوي التباين	-.966-	627.900	.334	-.05340-	.05526	-.16191-	.05511

يتضح من الجداول السابقة ما يلي :

- متوسط درجة الرضا للعاملين بوزارة التربية والتعليم (ذكور) كان 3.3 وبانحراف معياري 0.7 .
- متوسط درجة الرضا للعاملين بوزارة التربية والتعليم (إناث) كان 3.3 أيضا وبانحراف معياري 0.7 أيضا .
- من جدول رقم (١٣) والذي يوضح اختبار t ، حيث بلغت قيمة t المحسوبة -0.97 وبدرجات حرية 638 ومستوى المعنوية .*Sig.* *(2tailed)* تعادل 0.334 ، وهي أكبر من قيمة $\alpha = 5\%$ ، وحيث أن قيمة مستوى الدلالة .Sig أكبر من مستوى الدلالة المطلوبة $\alpha = 0.05$ ، وبالتالي فهي تقع في منطقة قبول الفرض العدمي ورفض الفرض البديل .

وعلى ضوء ذلك فأننا نقبل فرض العدم السابق ونرفض الفرض البديل، ومعنى ذلك انه، أي أن "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجة الرضا الوظيفي لكل من العاملين بوزارة التربية والتعليم (ذكور) والعاملين بوزارة التربية والتعليم (إناث) وذلك بمستوى معنوية 5% "

الفرض الخامس

"ليس هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين عناصر المسار الوظيفي ودرجة الرضا الوظيفي لدى العاملين بوزارة التربية والتعليم وذلك عند مستوى معنوية ٥%" .

ولإثبات مدى صحة أو عدم صحة هذا الفرض تم استخدام أسلوب الارتباط الخطي البسيط لبيرسون، وكانت مخرجات تحليل الارتباط كما يوضحها الجداول التالية :

جدول رقم (١٤)

متوسطات عناصر المسار الوظيفي والرضا الوظيفي

عدد مفردات العينة	الانحراف المعياري	المتوسط	بيان
640	.57804	3.4128	متوسط عناصر المسار الوظيفي
640	.69749	3.3102	متوسط عناصر الرضا لوظيفي

ويمكن توضيح معامل الارتباط الخطى لبيرسون وذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (١٥)

معامل الارتباط الخطي لبيرسون بين متوسط عناصر المسار الوظيفي ومتوسط درجات الرضا الوظيفي

متوسط رضا	متوسط مسار	بيان	
1	.526**	Pearson Correlation	متوسط مسار
	.000	Sig. (2-tailed)	
640	640	N	
.526**	1	Pearson Correlation	متوسط رضا
.000		Sig. (2-tailed)	
640	640	N	

يتضح من الجداول السابقة ما يلي :

- متوسط عناصر المسار الوظيفي للعاملين بوزارة التربية والتعليم (ذكور وإناث) كان 3.4 وبانحراف معياري 0.6 .
- متوسط درجة الرضا الوظيفي للعاملين بوزارة التربية والتعليم (ذكور وإناث) كان 3.3 وبانحراف معياري .
- من جدول رقم (١٥) والذي يوضح تحليل الارتباط الخطي لبيرسون يتضح أن قيمة معامل الارتباط تعادل 0.53 ، مما يدل على وجود علاقة طردية بين عناصر المسار الوظيفي ودرجة الرضا للعاملين بوزارة التربية والتعليم بدرجة متوسطة ، مستوى المعنوية *Sig. (2tailed)* تعادل 0.000 ، وهي أقل من قيمة $\alpha = 5\%$، وحيث أن قيمة مستوى الدلالة Sig. أقل من مستوى الدلالة المطلوبة $\alpha = 0.05$ ، وبالتالي فهي تقع في منطقة رفض الفرض العدمي وقبول الفرض البديل .
- نخلص مما سبق إننا نرفض فرض العدم ونقبل الفرض البديل، أي أن : "هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين عناصر المسار الوظيفي ودرجة الرضا الوظيفي لدى العاملين بوزارة التربية والتعليم وذلك عند مستوى معنوية ٥% "

الفرض السادس

" ليس هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات العاملين بوزارة التربية والتعليم (المعلمين والمعلمات) بمحافظة الطائف نحو المسار الوظيفي ومجموعة المتغيرات الديموغرافية (النوع - الحالة الاجتماعية - العمر - المؤهل الدراسي - مدة الخدمة - الراتب)".

ولإثبات مدى صحة أو عدم صحة هذا الفرض تم استخدام أسلوب الانحدار المتعدد لتحليل العلاقة بين أبعاد هذه العوامل موضع الدراسة (المتغيرات المستقلة)

واتجاهات العاملين بوزارة التربية والتعليم نحو المسار الوظيفي من وجهة نظر مفردات الدراسة (المتغير التابع)، وذلك باستخدام برنامج *SPSS*، وكانت مخرجات تحليل الانحدار كما يوضحها جدول رقم (١٦) كما يلي :

جدول رقم (١٦)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد بين اتجاهات العاملين بوزارة التربية والتعليم نحو المسار الوظيفي (المتغير التابع) ، وأبعاد هذه العوامل الديموغرافية موضع الدراسة (المتغيرات المستقلة)

المتغيرات	B	T	معنوية t
• الثابت	3.571	17.460	.000
• النوع	.002	.047	.962
• الحالة	-.030	-.548	.584
• العمر	.044	.761	.447
• المؤهل الدراسي	-.227	-3.308	.001
• مدة الخدمة	.067	1.496	.135
• الراتب الشهري	.023	.360	.719
ر (معامل الارتباط) =0.187		درجات الحرية = 639	
ر٢(معامل التحديد) = 0.035		معنوية F = 0.000	
قيمة F = 8.775		مستوى المعنوية = 5%	

يتضح من الجدول رقم (١٦) ما يلي:

- قيمة معامل الارتباط الكلى (*R*) تعادل 0.178 مما يدل على أن هناك علاقة طردية وضعيفة بين اتجاهات العاملين نحو المسار الوظيفي *Y* ومجموعة العوامل الديموغرافية المستقلة سابقة الذكر.
- قيمة معامل التحديد *(R square)* تعادل 0.035 مما يدل على أن التغير الكلى في المتغير التابع (اتجاهات العاملين نحو المسار الوظيفي *Y*) يمكن تفسيره أو يتسبب فيه مجموعة المتغيرات المستقلة الديموغرافية السابقة الذكر بنسبة 3.5%
- قيمة F المحسوبة تعادل 8.775 ، معنوية F تعادل 0.000 ، أي أقل من المستوى المطلوب 5% ، أي أنه تقع في منطقة الرفض ، مما يؤكد رفض فرض العدم القائل بأنه ليس هناك علاقة بين اتجاهات العاملين نحو المسار الوظيفي ومجموعة المتغيرات الديموغرافية المستقلة سابقة الذكر وقبول الفرض البديل القائل بأن هناك علاقة بين اتجاهات العاملين نحو المسار الوظيفي ومجموعة المتغيرات الديموغرافية المستقلة سابقة الذكر وذلك بدرجة ثقة 95%.

(١) هذا يعني أن هناك متغير واحد على الأقل من المتغيرات المستقلة هام في تفسير اتجاهات العاملين نحو المسار الوظيفي . وبالرجوع إلى قيمة B وقيمة t المحسوبة الخاصة بالمتغيرات المستقلة وكذلك الأرقام الدالة على معنوية t يتضح أن هناك **متغير واحد فقط ذو دلالة معنوية إحصائيا** ، وهو ما يعني أنه يفسر المتغير التابع ، وتدلل الأرقام على أن هذا المتغير هو **المؤهل الدراسي** ، حيث كانت قيمة B=0.-227 ، وبالتالي كلما زادت قيمة هذا العنصر بمقدار 10% مع ثبات باقي العوامل الأخرى فإن ذلك سوف يؤدى

في المتوسط إلى انخفاض اتجاهات العاملين نحو المسار الوظيفي بوزارة التربية والتعليم بمحافظة الطائف بمقدار 22.7% وذلك بدرجة ثقة 95% ، وبالتالي يمكن القول بأن :

- اتجاهات العاملين نحو المسار الوظيفي تختلف باختلاف المؤهل الدراسي فقط ، بينما لا تختلف باختلاف : النوع أو الحالة الاجتماعية أو السن أو مدة الخدمة وذلك عند مستوى معنوية ٥% .

الفرض السابع

" ليس هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات العاملين بوزارة التربية والتعليم (المعلمين والمعلمات) بمحافظة الطائف نحو الرضا الوظيفي ومجموعة المتغيرات الديموغرافية (النوع – الحالة الاجتماعية – العمر – المؤهل الدراسي – مدة الخدمة – الراتب) ".

ولإثبات مدى صحة أو عدم صحة هذا الفرض تم استخدام أسلوب الانحدار المتعدد لتحليل العلاقة بين أبعاد هذه العوامل موضع الدراسة (المتغيرات المستقلة) واتجاهات العاملين بوزارة التربية والتعليم نحو المسار الوظيفي من وجهة نظر مفردات الدراسة (المتغير التابع) ، وذلك باستخدام برنامج *SPSS* ، وكانت مخرجات تحليل الانحدار كما يوضحها جدول رقم (١٧) كما يلي :

جدول رقم (١٧)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد بين اتجاهات العاملين بوزارة التربية والتعليم نحو الرضا الوظيفي (المتغير التابع) ، وأبعاد هذه العوامل الديموغرافية موضع الدراسة (المتغيرات المستقلة)

المتغيرات	B	T	معنوية t
• الثابت	3.215	12.988	.000
• النوع	.053	.920	.358
• الحالة الاجتماعية	-.078-	-1.189-	.235
• العمر	.107	1.534	.126
• المؤهل الدراسي	-.176-	-2.172-	.030
• مدة الخدمة	-.017-	-.314-	.754
• الراتب الشهري	.131	1.727	.085
ر (معامل الارتباط) =0.168 ر٢(معامل التحديد) = 0.028 قيمة F = 3.071		درجات الحرية = 639 معنوية F = 0.006 مستوى المعنوية = 5%	

يتضح من الجدول رقم (١٧) ما يلي:

- قيمة معامل الارتباط الكلي (*R*) تعادل 0.168 مما يدل على أن هناك علاقة طردية وضعيفة بين اتجاهات العاملين نحو الرضا الوظيفي *Y* ومجموعة العوامل الديموغرافية المستقلة سابقة الذكر.
- قيمة معامل التحديد (*R square*) تعادل 0.028 مما يدل على أن التغير الكلى في المتغير التابع (اتجاهات العاملين نحو الرضا الوظيفي *Y*) يمكن تفسيره أو يتسبب فيه مجموعة المتغيرات المستقلة الديموغرافية السابقة الذكر بنسبة 2.8%
- قيمة F المحسوبة تعادل 3.071 ، معنوية F تعادل 0.006 ، أي أقل من المستوى المطلوب 5% ، أي أنه تقع في منطقة الرفض ، مما يؤكد رفض فرض العدم القائل بأنه ليس هناك علاقة بين اتجاهات العاملين نحو الرضا الوظيفي ومجموعة المتغيرات الديموغرافية المستقلة سابقة الذكر ، وقبول الفرض البديل القائل بأن هناك علاقة

بين اتجاهات العاملين نحو الرضا الوظيفي ومجموعة المتغيرات الديموغرافية المستقلة سابقة الذكر وذلك بدرجة ثقة 95%.

(٢) هذا يعني أن هناك متغير واحد على الأقل من المتغيرات المستقلة هام في تفسير اتجاهات العاملين نحو المسار الوظيفي . وبالرجوع إلى قيمة B وقيمة t المحسوبة الخاصة بالمتغيرات المستقلة وكذلك الأرقام الدالة على معنوية t يتضح أن **هناك متغير واحد فقط ذو دلالة معنوية إحصائيا** ، وهو ما يعني أنه يفسر المتغير التابع ، وتدلل الأرقام على أن هذا المتغير هو **المؤهل الدراسي أيضا** ، حيث كانت قيمة B=- 0.176 ، وبالتالي كلما زادت قيمة هذا العنصر بمقدار 10% مع ثبات باقي العوامل الأخرى فإن ذلك سوف يؤدى في المتوسط إلى انخفاض اتجاهات العاملين نحو الرضا الوظيفي بوزارة التربية والتعليم بمحافظة الطائف بمقدار 17.6% وذلك بدرجة ثقة 95% ، وبالتالي يمكن القول بأن :

" اتجاهات العاملين نحو الرضا الوظيفي تختلف باختلاف المؤهل الدراسي فقط ، بينما لا تختلف باختلاف : النوع أو الحالة الاجتماعية أو السن أو مدة الخدمة وذلك عند مستوى معنوية ٥%: .

نتائج الدراسة

١- أن اتجاهات العاملين بوزارة التربية والتعليم تميل للموافقة على أن أكبر عناصر المسار الوظيفي للعاملين بوزارة التربية والتعليم هي:

- هناك صلة بين تأهيلك العلمي ووظيفتك الحالية
- هناك علاقة بين الخبرة وتناسبها مع وظيفتك الحالية
- أن اختيار للوظيفة بناء على الكفاءة
- يوجد صلة بين تدريبك العملي ووظيفتك الحالية
- كان لدى الحرية في اختيار وظيفتي الحالية

٢- أن اتجاهات العاملين بوزارة التربية والتعليم تميل للموافقة على أن أكبر معوقات عملية تخطيط المسار الوظيفي للعاملين بوزارة التربية والتعليم هي :

- معوقات ثقافية تتعلق بالتوعية وفرص التعليم
- معوقات مادية واقتصادية تتعلق بالإمكانيات المتاحة

٣- أن اتجاهات العاملين بوزارة التربية والتعليم تميل الموافقة على أن أكبر العوامل المساعدة في عملية تخطيط المسار الوظيفي للعاملين بوزارة التربية والتعليم هي:

- التوعية الاجتماعية من خلال التعليم والثقافة
- التطوير والتدريب والتأهيل المهني

٤- أن اتجاهات العاملين بوزارة التربية والتعليم في تميل إلى الموافقة على أن أكبر عناصر الرضا الوظيفي للعاملين بوزارة التربية والتعليم هي :

- اشعر بقدر كبير في تحمل المسؤولية تجاه أدائي لعملي.
- العمل الذي أقوم به حاليا يتناسب مع مؤهلاتي وميولي .
- العلاقة مع الزملاء في القسم يسودها التعاون.
- يسود علاقة المدرس برئيسه المباشر الثقة والتفاهم.
- توجد مناقشات وحوارات علمية بين الزملاء في القسم.

٥- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط توافر عناصر المسار الوظيفي لكل من العاملين بوزارة التربية والتعليم (ذكور) والعاملين بوزارة التربية والتعليم (إناث).

٦- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط معوقات تخطيط المسار الوظيفي لكل من العاملين بوزارة التربية والتعليم (ذكور) والعاملين بوزارة التربية والتعليم (إناث).

٧- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين

متوسط العوامل المساعدة في تخطيط المسار الوظيفي لكل من العاملين بوزارة التربية والتعليم (ذكور) والعاملين بوزارة التربية والتعليم (إناث).

٨- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجة الرضا الوظيفي لكل من العاملين بوزارة التربية والتعليم (ذكور) والعاملين بوزارة التربية والتعليم (إناث) .

٩- ٠ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجة الرضا الوظيفي لكل من العاملين بوزارة التربية والتعليم (ذكور) والعاملين بوزارة التربية والتعليم (إناث).

١٠- ليس هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين عناصر المسار الوظيفي ودرجة الرضا الوظيفي لدى العاملين بوزارة التربية والتعليم.

١١- ليس هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات العاملين بوزارة التربية والتعليم (المعلمين والمعلمات) بمحافظة الطائف نحو المسار الوظيفي ومجموعة المتغيرات الديموغرافية (النوع، الحالة الاجتماعية، العمر، المؤهل الدراسي، مدة الخدمة، الراتب).

١٢- ليس هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات العاملين بوزارة التربية والتعليم (المعلمين والمعلمات) بمحافظة الطائف نحو الرضا الوظيفي ومجموعة المتغيرات الديموغرافية (النوع، الحالة الاجتماعية، العمر، المؤهل الدراسي، مدة الخدمة، الراتب).

توصيات البحث:

١. العناية باحتياجات العاملين فى مجال التربية والتعليم وإشباعها حتى لا تضغط علي وجدانهم المهني وتقلل من اتجاههم الايجابي نحو مهنتهم وتقودهم إلي التسرب من مهنة التعليم إلي مهن أخري ذات مردود مادي اعلي.

٢. تطوير البيئة المادية المدرسية بما يساهم في توفير مناخ جيد يستطيع أن يؤدى فيه العاملين في وزارة التربية والتعليم بمحافظة الطائف أعمالهم بكفاءة وفعالية.

٣. ضرورة وجود مركز دائم لقياس الرضا الوظيفى للعاملين بوزارة التربية والتعليم ويقوم بإعلان نتائجه بكل شفافية ووضوح.

٤. يجب على المسئولين بالتربية والتعليم إتاحة قدر كبير من المرونة الإدارية التى من خلالها يمكن السماح للمعلمين باستكمال دراساتهم العليا، وتقديم الأفكار المبدعة الخلاقة وكذلك المشاركة في رسم السياسات التعليمية.

٥. ضرورة وجود قواعد وآليات ثابتة للترقي والحصول على الوظائف الأعلى على أن تكون معلنة للجميع وعلى ان تكون لكل وظيفة قيادية معاييرها الواضحة للجميع.

٦. توفير عدد متنوع من الدورات التدريبية في مجال المسار الوظيفي لكل مجموعة من الوظائف المتشابهة على حده، ومن خلال هذه الدورات يتم التعرف على ماهية المسار الوظيفي، وعناصره، ومعوقاته بهدف أن يعرف كل موظف وعامل في المنظمة ماله وما علية.

٧. إتاحة لقاءات متنوعة بين القيادات والعاملين حتى يكون فرصة للتواصل بينهم.

٨. إتاحة خريطة تفصيلية بكل برامج خدمة المجتمع التى يمكن أن يشارك فيها العاملين بوزارة التربية والتعليم والتى يمكن ان تسهم فى الارتقاء بعناصر المجتمع المختلفة ومن بينها عضو هيئة التدريس.

٩. ضرورة إتاحة فرص متنوعة للعاملين في التربية والتعليم بما يضمن إمكانية تعديل المسار الوظيفى داخل التخصص الواحد وكذلك من خلال التخصصات المختلفة.

١٠. ضرورة وجود خطط إستراتيجية قصيرة الأجل وطويلة الأجل تهدف دائما إلى إزالة المعوقات المتعلقة بالمسار الوظيفي ومنها (معوقات ثقافية تتعلق بالتوعية وفرص التعليم، ومعوقات مادية واقتصادية تتعلق بالإمكانيات المتاحة، ومعوقات اجتماعية تتعلق

بالبيئة المحيطة، ومعوقات شخصية تتعلق بالأفراد، ومعوقات تتعلق بعدم الاستقرار العام في البيئة).

١١. وجود موقع إلكتروني دائم للتواصل حول قضايا المسار الوظيفي والرضا الوظيفي للعاملين بوزارة التربية والتعليم.

١٢. تحسين وتطوير نظام الحوافز والترقيات من الناحية المادية والمعنوية، وأن يراعي كفايات وقدرات المعلمين المهنية والتطويرية والابتكارية ، وتشجيع المبدعين منهم علي الاستمرار في العمل المبدع الذي سيساعد علي تطوير أدائهم التعليمي .

١٣. تحسين وتطوير الأنماط القيادية لمديري المدارس، وإتباع الأنماط القيادية الديمقراطية التي تراعي مستويات وحاجات المعلمين وقدراتهم ومؤهلاتهم العلمية والتربوية من أجل زيادة رضاهم الوظيفي الذي سينعكس بالإيجاب علي تحسين أدائهم ونموهم المهني .

١٤. ضرورة عدم التفرقة بين فئة المعلمين والمعلمات بوزارة التربية والتعليم بمحافظة الطائف وذلك من حيث المسار الوظيفي الخاص بكل نوع على حده، من منطلق أن جودة الأداء ليست مرتبطة بالنوع.

المراجع:

١. المرسي، جمال الدين محمد، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية لمنظمة القرن الحادى والعشرين، الدار الجامعية ، الإسكندرية،٢٠٠٣.

٢. عبدالباقي، صلاح ، غدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، القاهرة،٢٠٠٢.

٣. عقيلي، عمر وصفي ، إدارة الموارد البشرية المعاصرة - بعد استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن2005 ، ص ٥٤٦.

٤. ماهر، احمد ، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الاسكندرية،٢٠٠٤.

٥. العواملة، نائلة عبد الحافظ ، تخطيط المسار الوظيفي للمدرين في الوزارات والدوائر المركزية في الأردن، دراسة ميدانية، مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد العاشر ، العدد السادس، 1995 ، ص٥٤.

٦. حسن، راوية ، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية ، 2002-200.، ص ٣٠٥.

٧. سلطان، محمد سعيد: "السلوك الإنساني في المنظمات"، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، ص ١٩٥، ١٩٦.

8. Campbell, J.P and V. Scarapelle, - Job Satisfaction. Journal of personal Pyschology,V.101, No:4 1983,P.36.

9. Nestern - Strategic Planning in school An Oxymoron. School Leadership & management, V.18, N.41994, P.462.

١٠. عبد الباقي، صلاح الدين محمد: "السلوك التنظيمي"، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ص ١٣٠.

١١. حسن، حريم: "السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد في المنظمات"، دار زهران للنشر، عمان،١٩٩٧، ص ١٠٥.

١٢. علجي، إسماعيل و رزقة، أحمد: "الرضا عن العمل وعلاقته بالحوافز"، مذكرة تخرج لنيل شهادة ليسانس، المركز الجامعي بالمدية ، ٢٠٠٣، ص٤٣.

١٣. العمادي، أمينة عباس (١٩٩٦م). الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات التعليم العام بدولة قطر وعلاقته ببعض المتغيرات. حولية كلية التربية، جامعة قطر ، العدد (١٣)، ص ص: ١٣٩-١٧٢.

١٤. المغيدي ، الحسن محمد (١٩٩٦هـ). أثر الأساليب القيادية في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين بمحافظة الأحساء (من منظور نموذج القيادة الموقفية لهرسي وبلانشرد ونظرية الدوافع لهيرزبرج)، مجلة مركز البحوث التربوية، جامعة قطر،السنة(٥)،العدد(٩)، ص ص: ٥٧-٩٣

١٥. العريمي ، حليس محمد حليس (١٩٩٨م) :

الرضا الوظيفي لدى مديري مدارس التعليم العام بسلطنة عمان ، والعوامل المؤثرة فيه ، "رسالة ماجستير غير منشورة" ، كلية التربية والعلوم الإسلامية بجامعة السلطان قابوس ، مسقط.

١٦. الشر يدي، هيام، و عبد الرحيم، زهير، أنماط السلوك القيادي لدي مديري المدارس الأساسية في محافظة إربد وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظر المعلمين، مجلة اتحاد الجامعات العربية، 1999العدد (٣٦) ،ص٣٠.

١٧. الرويلي، نواف بن عبدالله جدعان المدهرش(٢٠٠١). الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي بمنطقة الحدود الشمالية (دراسة ميدانية).جامعة الملك عبد العزيز ،كلية التربية،رسالة ماجستير.

١٨. الشابحي ، طلال أحمد حمود (١٤١٧هـ) : الرضا الوظيفي لدى شاغلي الوظائف التعليمية بمدارس التعليم العام الثانوي للبنين (الحكومية والأهلية) بمدينة جدة : دراسة ميدانية مقارنة ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى بمكة المكرمة.

١٩. الصبحي ، مها مرزوق (١٤٢٠ هـ) : الرضا الوظيفي والقلق العام لدى معلمات المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .

٢٠. العجز، فؤاد ونشوان، جميل، العاجز، فؤاد، و نشوان، جميل، عوامل الرضا وتطوير فاعلية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة .بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي الأول، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، 2004 .

21. Heba Ibrahim , Owaied Al Mashaan (2004) : " Job Stress and ite Relation With Type A , Iocus of Control ", Arabic Studies in Psychology , Vol .3 , n.2, Apr , pp5-32 .

٢٢. المسعودي ، عيد الله بن حيسون (١٤٢٣هـ). أسباب عزوف بعض المعلمين عن التدريس في المرحلة الثانوية وعلاقته بالرضا عن هذه المرحلة، مركز البحوث التربوية والنفسية، جامعة أم القرى ، مكة المكرمة .

٢٣. الغامدي ، خالد بن سفر راشد (١٤٢٥هـ) : الحوافز التشجيعية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي الصفوف الأولية بالمرحلة الابتدائية بمدينة الطائف (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية، جامعة أم القرى .

٢٤. المعيلي، أحمد بن عبد الله إبراهيم الرضا الوظيفي لدى معلمي العلوم بالمرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية. المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل ،العلوم الإنسانية والإدارية ،المجلد السابع ،العدد الأول ، ١٤٢٧ هـ (٢٠٠٦ م).

٢٥. الشوامرة، محمد خليل عيسى (٢٠٠٧). مستوى الرضا المهني لدى معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في مدارس نور الهدى التطبيقية في بلدة بيتونيا.رسالة ماجستير ،جامعة القدس المفتوحة.

26. Reyes, P., and D. Keller. Organizational Value Orientation and Its Impact on Organizational Commitment and Job Satisfaction of Public School Teachers . Chicago: Midwestern Educational Research Association , 1986.

27. Litt, Mark, D., and Dennis C. Turk. "Sources of Stress and Dissatisfaction in Experienced High School Teachers." Journal of Educational Research , 78, no.31 (Jan./Feb. 1985), 18-185 .

28. Borg , Mark C., et al. "Occupation Stress and Job Statisfaction among School Administration." Journal of Education Administration, 31, no. ١ (١٩٩٣) , ٢١-٤ .

29. Dinham , S. "Human Perspectives on Teacher Resignation : Preliminary Results of One Investigation." Paper presented at the Annual Meeting of the Australian Council for Educational Administration (Darwin , Northern Territory , Australia , July 1992) .

30. Stevents, J.M., and H. M. Ivice. "Assesing Personal Organizational Predictors of Managerial Commitment." Academy of Management Journal , 21 (1978) , 96-380 .

31. Steel, B, 1989- An Analysis of teacher moral in selected. Elementary schools which have experienced enrollment. Declihes. DAI-A 49 (10). 2888.

32. DeFrank RS, Stroup CA.., (1989): Teacher stress and helath; examination of a model: An International Journal, 1477-2205, Volume 9, Issue 3, 1996, Pages 261 – 275

33. Hassard, Tary Lynn, 1991- A study of the Job Satisfaction of Nebraska public High school principals.DAI-A 52106, P. 1464. & Safar, Hassan, Abdul-Hussain, 1988- A Study of Job satisfaction as petcieved by secondary school principals in Kuwait. DAL-A 48/121 p. 3026.

34. Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1987). Measurement of satisfaction in work and retirement. Chicago: Rand McNally.

35. Yues Emery- François Gonin, dynamiser les ressources humaines, presses polytechniques et universitaires romandes, France 1999.p 109.

36. Herbert ,G.- Personal Human Recourse Management. , New York :Macmillan ,Publishing Co. 1990P.146.

37. Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). The Motivation to Work (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.